

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA
CV. CENDANA MEGAH SANTOSA
KECAMATAN PURWODADI
KABUPATEN GROBOGAN
TAHUN 2015**



Artikel Publikasi Ilmiah, Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Program Studi Akuntansi

Disusun Oleh:

ATIK RISTIANI

A 210 110 009

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
JULI 2015**

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Atik Ristiani

NIM : A210110009

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA CV. CENDANA MEGAH SANTOSA KECAMATAN PURWODADI KABUPATEN GROBOGAN TAHUN 2015.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu/dikutip dalam naskah dan disebutkan pada daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini hasil plagiat, saya bertanggungjawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Surakarta, 3 Juli 2015

Yang membuat pernyataan,



Atik Ristiani

A210110009

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA
CV. CENDANA MEGAH SANTOSA
KECAMATAN PURWODADI
KABUPATEN GROBOGAN
TAHUN 2015**

Diajukan Oleh:

ATIK RISTIANI

A210110009

Artikel Publikasi ini telah disetujui oleh pembimbing skripsi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas
Muhammadiyah Surakarta untuk dipertanggungjawabkan di
hadapan tim penguji skripsi.

Surakarta, 3 Juli 2015



Dr. Sabar Narimo, MM, M.Pd

NIK. 374

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJADAN
MOTIVASI BERPRESTASI PADA CV. CENDANA MEGAH SANTOSA
KECAMATAN PURWODADI KABUPATEN GROBOGAN
TAHUN 2015**

Oleh

Atik Ristiani, Dr. Sabar Narimo, MM, M.Pd

Program Studi Pendidikan Akuntansi

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Muhammadiyah Surakarta

atik.ristiani.ar@gmail.com

ABSTRACT

***EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON WORK ENVIRONMENT AND
ACHIEVEMENT MOTIVATION IN CV. MAGNIFICENT CENDANA
SANTOSA DISTRICT PURWODADI GROBOGAN 2015***

***Atik Ristiani. A210110009. Accounting Education Courses, Teacher Training
Education Science Faculty of Unersity of Muhammmadiyah Surakarta.***

July 2015

***The purpose of this study was to describe: 1) The work environment on
employee performance CV. Magnificent Santosa 2015 sandalwood, 2)
Achievement motivation on employee performance CV. Magnificent
sandalwood Santosa 2015, 3) The work and achievement motivation on
employee performance CV. Magnificent Santosa 2015 sandalwood.***

***The method used in this research is descriptive quantitative method. The
data in this study was obtained from data from the questionnaire. Data collected
by using a filling questionnaires, observation, and documentation.***

***The results showed: 1) The results of multiple linear regression analysis
obtained by the working environment of 0.342, 0.245 of achievement
motivation, this proves that the work environment variables and achievement
motivation have an influence on the performance of employees at the company
CV. Magnificent sandalwood Santosa 2015. 2) The results of the t test obtained
t count for variable working environment of 2.471 while ttable of 2.006, then Ho
is rejected so that there is significant influence among the working environment***

on the performance of individual employees. 3) The results of the t test obtained t count for the achievement motivation of 2.282 while t table of 2.006, then H_0 is rejected so that there is significant relationship between achievement motivation on employee performance is individu.4) F-test analysis results obtained F count = 15.252 > Ftable = 3.23, then H_0 is rejected so that together there is significant influence work environment (X1), achievement motivation (X2) on employee performance (Y) .From the results of the analysis of data obtained by the coefficient of determination R^2 of 0.379 which indicates that the combination work environment variables and achievement motivation of 37.90%, while 62.10% is influenced by other variables not examined.

Keywords: *Employee Performance, Work Environment and Achievement Motivation.*

ABSTRAK
KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI BERPRESTASI PADA CV. CENDANA MEGAH SANTOSA
KECAMATAN PURWODADI KABUPATEN GROBOGAN
TAHUN 2015

Atik Ristiani. A210110009, Program Studi Pendidikan Akuntansi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: 1) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cendana Megah Santosa tahun 2015, 2) Motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan CV. Cendana Megah Santosa tahun 2015, 3) Lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan CV. Cendana Megah Santosa tahun 2015.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data hasil angket. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pengisian angket, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh lingkungan kerja sebesar 0,342, motivasi berprestasi sebesar 0,245, ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa tahun 2015. 2) Hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,471 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara individu. 3) Hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 2,282 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan secara individu. 4) Hasil analisis uji F diperoleh $F_{hitung} = 15,252 > F_{tabel} = 3,23$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_1), motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,379 yang menunjukkan bahwa kombinasi variabel lingkungan kerja dan motivasi berprestasi sebesar 37,90%, sedangkan 62,10% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi.*

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. (Malayu, 2003:92) “Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapannya dan ketrampilan yang dimiliki”.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Kinerja yang dicapai pegawai akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi/ perusahaan akan berjalan lancar sesuai tujuan yang akan dicapai apabila semua jasa yang diberikan para individu mendapat perhatian dan kenyamanan yang seimbang serta layak. Karyawan memerlukan kenyamanan yang akan mendukung kinerja yang baik dan sesuai tujuan yang akan dicapai sebuah perusahaan. Samsudin (2010:21) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan

produk, mengoperasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan dengan karyawan CV. Cendana Megah Santosa berskala menengah yang melayani penjualan serta service motor Honda. Menunjukkan bahwa karyawan masih ada yang kebingungan dengan tugas yang di embannya sehingga dalam melakukan pekerja seorang karyawan membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikannya. Selain itu ada juga karyawan yang datang terlambat, istirahat terlalu lama, pulang terlalu awal, malas – malasan dalam bekerja sehingga hal – hal yang demikian ini akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa..Maka dari hasil wawancara dan observasi pendahuluan perlu diadakan kajian secara empiris mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama faktor lingkungan kerja dan motivasi berprestasi.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi karyawan pada CV. Cendana Megah Santosa Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan tahun 2015. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cendana Megah Santosa Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan tahun 2015. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cendana Megah Santosa Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan tahun 2015.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan perusahaan CV. Cendana Megah Santosa tahun 2015. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2015 sampai dengan selesai. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, jumlah populasi sebanyak 53 karyawan.

Sumber data yang digunakan penelitian ini antara lain: kegiatan observasi didalam kegiatan bekerja karyawan CV. Cendana Megah Santosa. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui secara langsung kegiatan bekerja yang

bagaimana yang dilakukan oleh karyawan CV. Cendana Megah Santosa, pengisian angket dengan responden yang dirasa dapat memberikan data yang dibutuhkan dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini yaitu semua karyawan CV. Cendana Megah Santosa yang berjumlah sebanyak 53 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ada tiga jenis yaitu observasi, pengisian angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear ganda, uji t dan uji F. Selain itu dilakukan pada perhitungan koefisien determinasi, sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Deskripsi Data Hasil Angket Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Hasil penyebaran angket yang penulis sampaikan kepada 53 karyawan perusahaan CV. Cendana Megah Santosa, mengenai Lingkungan Kerja sebanyak 10 pernyataan. Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai tertinggi sebesar 39, nilai terendah sebesar 26, nilai rata-rata sebesar 32,02, median atau nilai tengah sebesar 32,00, modus atau nilai paling sering muncul adalah 32 dan standar deviasi atau penyimpangan dari rata-rata sebesar 3,875.

2. Deskripsi Data Hasil Angket Variabel Motivasi Berprestasi (X₂)

Hasil penyebaran angket yang penulis sampaikan kepada 53 karyawan perusahaan CV. Cendana Megah Santosa, mengenai Motivasi Berprestasi sebanyak 10 pernyataan. Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai tertinggi sebesar 40, nilai terendah sebesar 21, nilai rata-rata sebesar 31,85, median atau nilai tengah sebesar 31,00, modus atau nilai paling sering muncul adalah 31 dan standar deviasi atau penyimpangan dari rata-rata sebesar 4,982.

3. Deskripsi Data Kinerja Karyawan

Hasil penyebaran angket yang penulis sampaikan kepada 53 karyawan perusahaan CV. Cendana Megah Santosa, mengenai kinerja karyawan sebanyak 10 pernyataan. Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai tertinggi sebesar 37, nilai terendah sebesar 21, rata-rata atau mean sebesar 27,87,

median atau nilai tengah sebesar 28,00, modus atau nilai yang paling sering muncul sebesar 28, dan nilai standart deviasi sebesar 3,737.

Jumlah individu yang menjadi sasaran uji coba sebanyak 20 orang. Nilai kritik tes pada taraf signifikans $0.05 = 5\%$. Dengan $N = 20$ besar koefisien korelasi pada table tes satu sisi pada taraf $0.05 = 5\%$ diperoleh angka sebesar 0.444, (Sutrisno Hadi, 2007). Dengan demikian item instrumen yang dianggap valid adalah item yang koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.444 dari nilai butir kritik tersebut.

Hasil uji prasyarat analisis dan uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal menggunakan teknik *Chi Square* menyimpulkan bahwa data dari lingkungan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan dengan nilai $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$. Untuk variabel lingkungan kerja nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,369 > 0,05$. Variabel motivasi berprestasi $0,843 > 0,05$. Variabel kinerja karyawan sebesar $0,327 > 0,05$.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan garis lurus (hubungan linier) atau untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak yang menggunakan bantuan *SPSS For Windows 15.00* antara variabel lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa mempunyai hubungan yang linear dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $15,252 > 3,23$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a ketiga diterima, sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa” diterima.

Uji prasyarat analisis telah terpenuhi, kemudian dilakukan analisis regresi linier ganda yang dilakukan dengan bantuan *SPSS For Windows 15.00*.

hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari persamaan regresi linier yaitu $Y = 9,105 + 0,342X_1 + 0,245X_2$, berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,471 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,471 > 2,006$, maka H_0 ditolak dan Hipotesis Pertama diterima, sehingga Hipotesis pertama yang berbunyi “terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa” diterima. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil uji parsial pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,282 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,282 > 2,006$, maka H_0 ditolak dan Hipotesis kedua diterima, sehingga Hipotesis kedua yang berbunyi “terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa” diterima.

Adapun Sumbangan Relatif hasil perhitungan SR Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 52,5474% dan Motivasi Berprestasi (X_2) sebesar 47,54010%. Dari perhitungan SE Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 19,9155% dan Motivasi Berprestasi (X_2) sebesar 18,0177%. Berdasarkan besarnya sumbang efektif nampak bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi berprestasi.

D. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa tahun 2015

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya konsisten atau kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Hary (2011) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang meliputi ketenangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya, hubungan antar karyawan yang seharusnya terjalin dengan baik, saling bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan, serta lingkungan kerja yang kondusif aman dan nyaman. Hal ini ditunjukkan dari penelitian hasil analisis regresi linier berganda (uji t) memperoleh t_{hitung} sebesar 2,471 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa.

Dari hasil analisis menunjukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja karyawan merupakan kondisi sekitar yang memiliki pengaruh pada tingkah laku seseorang dan saling mempengaruhi satu sama lain, yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan suatu kegiatan – kegiatan perusahaan dan penyelesaian persoalan yang menyangkut tercapainya tujuan perusahaan.

2. Motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa tahun 2015

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kesamaan yang dilakukan oleh Dyahningsih (2011), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi yang meliputi faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang saling berkaitan dalam tercapainya kinerja karyawan yang sesuai dengan apa yang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda (uji t)

memperoleh t_{hitung} sebesar 2,282 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa.

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berprestasi merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi. Pemberian daya gerak akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan potensi yang lebih baik. Dengan pemberian motivasi maka seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan akan terpenuhi produktivitas yang baik/tinggi.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan CV. Cendana Megah Santosa yang dilakukan dan data-data yang dapat diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,471 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara individu. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa”.
2. Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 2,282 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan secara individu. Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa”.

3. Dari hasil analisis uji F diperoleh $F_{hitung} = 15,252 > F_{tabel} = 3,23$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cendana Megah Santosa”.

Daftar Pustaka

Hadi,Sutrisno.2004.*Penelitian Research*.Yogyakarta.BPFE.

Hadi,Sutrisno. 2007. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

Hasibuan,Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan,Malayu SP.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Bumi Aksara.

Moeheriono.2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Samsudin,Sadili.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : Pustaka Setia.

Sugiyono.2005.*Metode Penelitian Bisnis*.Bandung : CV. Alfabeta.

_____. 2008.*Metode Penelitian Bisnis*.Bandung : CV. Alfabeta.

_____.2010.*Metode Penelitian Bisnis*.Bandung : CV. Alfabeta.

Sugiyono.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*.Bandung: Alfabeta.